

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan segala sesuatu kegiatan di organisasi ada hal penting yang dapat mempengaruhi yaitu perilaku yang terkait dengan sumber daya manusia. Pada suatu organisasi pasti memiliki visi dan misi yang dapat menjadi suatu tolak ukur untuk para pengikutnya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan. Kinerja pada suatu organisasi ini sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusianya, jika kinerja sumber daya manusianya tinggi maka otomatis akan muncul *Organizational Citizenship Behavior* yang artinya mengerjakan segala sesuatu pekerjaan di luar kesepakatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

OCB merupakan suatu kegiatan yang dilakukan melebihi batas yang telah ditentukan oleh perusahaan secara sukarela (Aldag and Resckhe dalam Titisari, 2014:5). Dunia kerja yang dinamis seperti pada saat ini, menjadikan segala bentuk pekerjaan di selesaikan dengan tim dengan cara kerja sama, tetapi dalam sebuah organisasi juga sangat dibutuhkan karyawan yang mau bekerja lebih ekstra diluar pekerjaannya atau sering disebut dengan perilaku OCB, misalnya saling membantu sesama rekan kerja, dapat menghindari konflik dengan rekan kerja, mengajukan diri untuk melaksanakan pekerjaan ekstra, mentaati peraturan, maupun dapat mentoleransi terjadinya adanya kerugian dan gangguan terkait pekerjaan.

Perusahaan pertama yang akan menjadi obyek pada penelitian ini yaitu PT. Avia Avian yang merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi serta mendistribusi cat. Perusahaan ini memiliki visi dan misi, untuk visi ingin menjadikan PT. Avia Avian sebagai pemimpin pasar yang bergerak di industri cat dan selalu di minati oleh semua orang. Kemudian untuk misinya selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan serta selalu memunculkan inovasi baru pada produk, dan meningkatkan daya saing dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia. Setelah mengetahui visi dan misi perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Avia Avian sangat menginginkan daya saingnya meningkat dengan memperdayakan sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitas

pelayanan yang diberikan pada pelanggan dan selalu berinovasi untuk memunculkan produk-produk baru, maka diharapkan dapat berpengaruh positif pada keuntungan perusahaan serta kesejahteraan karyawan.

Perusahaan kedua yaitu PT. Propan Raya yang sama dengan perusahaan pertama yaitu perusahaan manufaktur dan bergerak di bidang produksi cat tetapi untuk PT. Propan Raya ini memiliki tipe "*Make To Order*". Ada beberapa produk cat yang di produksi antara lain seperti Wall Paint, Politur, NC, Melamine, dan Dempul. Dari 5 produk tersebut, yang paling banyak diminta oleh produsen yaitu produk Wall Paint, yang prosesnya bersifat flowshop artinya aliran proses yang dilakukan dengan cara terus menerus dari satu *work place* ke yang lainnya secara berurutan.

Hasil pengamatan yang dilakukan melalui wawancara pada beberapa karyawan menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Avia Avian dan PT. Propan Raya dapat dibidang masih kurang. Hasil wawancara yang di dapat dari beberapa pegawai, perusahaan butuh pegawai yang mempunyai peranan lebih di luar *job* dengan begitu maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih efektif sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi, tetapi keinginan ini belum bisa terlaksana dikarenakan masih banyak karyawan yang lebih mementingkan dirinya sendiri, masih ada juga karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, seperti memainkan *handphone*, mengobrol dengan sesama rekan kerja disaat jam kerja. Keadaan seperti ini dapat diperhatikan bahwa sikap dari para pegawai masih cenderung individual karena masih banyak yang melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak ada keinginan untuk membantu kerjanya yang memiliki tugas ataupun pekerjaan lebih berat, mereka cenderung mengerjakan pekerjaan dan kepentingannya sendiri. Perilaku seperti ini dipicu karena adanya perbedaan dari segi pengalaman, pengetahuan serta kesadaran yang dimiliki. Idealnya pada perusahaan setidaknya memiliki karyawan yang mempunyai perilaku OCBdimana mau bekerja lebih ekstra diluar ketentuan yang di tetapkan dengan sukarela agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adanya beberapa faktor yang bisa menaikkan perilaku OCB antara lain kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan

komitmen organisasional. Setiap pemimpin yang dapat menerapkan Kepemimpinan Transformasional dapat membuat para pengikutnya bisa menghasilkan sesuatu yang lebih dari apa yang telah diharapkan, dengan cara selalu memberikan motivasi serta dorongan, bisa juga memberikan contoh yang baik kepada pengikutnya, perilaku-perilaku seperti itu yang menyebabkan munculnya rasa kepercayaan, loyalitas serta lebih menghormati pemimpin.

Iklim organisasi yang dapat memicu apakah individu bisa melakukan tugas serta tanggung jawab melalui prosedur yang sudah ditetapkan atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Menurut Lussier dalam Christin, (2015) menyatakan iklim organisasi merupakan pengertian para pegawai tentang lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi kebijakan SDM pada saat diterima anggota organisasi. Iklim organisasi yang terbuka dapat muncul jika setiap anggota berpersepsi positif pada organisasi tersebut.

Ada beberapa hal yang mengakibatkan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* yaitu komitmen organisasional. Sena dalam Subawa dan Suwadana (2017), menyatakan bahwa faktor agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan sangat dipengaruhi karena adanya beberapa motif yaitu antara lain komitmen dalam suatu organisasi karena timbulnya kemauan untuk berperan secara baik pada organisasi serta memiliki rasa bangga karena menjadi salah satu bagian dari organisasi.

Komitmen organisasional adalah keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi (Robbins dan Judge yang dikutip oleh Noe *et al*, 2011:375). Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional bukan hanya akan mengerjakan tanggung jawabnya saja melainkan juga dengan sukarela akan tetap mengerjakan hal-hal yang bisa digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi. Hal ini menjadi faktor yang menarik untuk diteliti, maka penelitian ini memilih gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, iklim organisasi serta OCB sebagai variabel penelitian.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta perumusan masalah di atas, maka ditentukan beberapa tujuan dari penelitian yaitu:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan agar dapat bermanfaat untuk memperkuat bukti empirik. Dalam penelitian ini dilakukan agar memenuhi syarat kelulusan pada program Manajemen di Universitas Widya Mandala Surabaya serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti. dalam

b. Bagi Perusahaan

Untuk dapat menjadi referensi organisasi serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan terkait variabel-variabel penelitian ini pada PT. Avia Avian dan PT. Propan Raya di Sidoarjo.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan ke dalam beberapa bagian yang saling memiliki hubungan, yang terdiri dari:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan penjabaran teori-teori yang relevan yang melandasi penelitian ini sebagai acuan dan landasan untuk dapat mendukung pokok masalah yang meliputi kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis/kerangka konseptual. BAB 3 :

Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang meliputi desain penelitian, lokasi penelitian, obyek penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4 : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, uji hipotesis, beserta penjelasan serta interpretasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB 5 : Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Bab ini menguraikan simpulan serta keterbatasan yang telah diperoleh dari hasil analisis dalam pembahasan dan juga saran yang diberikan untuk pengembangan bagi penelitian.